

Le salarié qui refuse une mutation en application d'une clause de mobilité commet une faute grave justifiant son licenciement

Marie-Cécile Escande-Varniol

Le rapprochement de ces différentes espèces permet de faire un point rapide sur l'état de la jurisprudence actuelle relative à la mobilité géographique des salariés. La question a pris un certain relief depuis la position radicale prise par la Cour de cassation en matière de modification du contrat de travail (Cass. soc., 10 juill. 1996, Dr. soc. 1996, p. 976, obs. H.

Blaise ; D. 1996, IR p. 199 ; P. Waquet, Modification du contrat de travail et changement des conditions de travail, RJS 12/1996, p. 791). La Cour de cassation considère que constitue en principe une faute grave le refus du salarié d'accepter une modification de ses conditions de travail. En conséquence le refus de mutation constitue en soi une faute grave dès lors que les juges constatent que la possibilité de mutation était envisagée dès l'origine dans le contrat de travail (1^{re} espèce, Dr. soc. 1997, p. 1094, obs. J.-E. Ray ; Cass. soc., 10 et 12 juin 1997, RJS 7/1997, n° 794 ; 5 mars 1997, Cah. soc. barreau Paris, n° 93, p. 257).

Cette position présente l'avantage d'une objectivité apparente, mais elle a l'inconvénient d'une grande rigidité. Celle-ci s'accompagne d'une forte exigence de formalisme. Les juges s'assurent que le salarié a donné son accord par la signature apposée sur son contrat de travail (2^e espèce). Le défaut de signature fait présumer l'absence d'accord, le refus par le salarié d'une mobilité significative vaut alors refus d'une modification de son contrat de travail. Seul le contrat dûment signé vaut accord de volonté. La Cour de cassation a eu l'occasion de censurer une décision de cour d'appel qui avait donné un effet contractuel au paraphe apposé par un salarié sur un règlement intérieur contenant une clause de mobilité

(Cass. soc., 19 nov. 1997, D. 1998, IR p. 4). Le règlement intérieur reste un acte unilatéral dont l'objet est limitativement délimité par les art. L. 122-34 et L. 122-35 c. trav. Il n'a pas à être approuvé par le salarié dont la signature ne sert qu'à établir la preuve que l'employeur a rempli son obligation d'information.

Cependant, la clause doit être rédigée en termes clairs et précis. Ainsi, un contrat qui prévoit que l'exécution peut se dérouler, en fonction des nécessités de l'entreprise, ailleurs qu'au lieu d'affectation, ne contient pas pour autant de clause de mobilité permettant de muter le salarié de façon permanente dans une autre ville que celle dans laquelle il était principalement affecté à l'origine (3^e espèce, Cah. soc. barreau Paris 1998, n° 101, p. 194). Dans ce cas la mobilité habituelle du salarié, qui peut être indispensable à l'exécution de la prestation de travail, et qui relève des conditions de travail, se distingue du changement d'affectation principale du salarié, qui nécessite une modification plus profonde et brutale de son mode de vie. Dans le formalisme du contrat ces situations doivent correspondre à des dispositions différentes. La mutation durable du salarié ne s'impose à lui que si elle a été clairement envisagée comme telle par le contrat.

Le contenu du contrat peut être influencé par les conventions collectives applicables. La clause de mobilité ne se distingue pas en cela des clauses de non-concurrence ou des périodes d'essai. En particulier, la convention collective peut prévoir certaines obligations à respecter lors de la mise en oeuvre de la clause (Cass. soc., 3 juin 1997, RJS 7/1997, n° 794). Ces dispositions ne peuvent s'appliquer qu'aux salariés ayant signé une clause de mobilité. Les aménagements conventionnels d'une clause contractuelle préexistante ne se substituent pas dans ce cas à l'accord du salarié sur le principe même de sa mobilité (4^e espèce).

La Chambre sociale de la Cour de cassation semble donc verrouiller les conditions de mobilité géographique des salariés par une première clef qui est celle qui distingue le contrat des conditions de travail ; la deuxième clef contrôle le formalisme de la clause de mobilité ; la troisième exige l'adéquation entre les possibilités ouvertes par le contrat de travail et les exigences de la convention collective. On pourrait se réjouir de l'objectivité de ces contrôles, mais on peut également s'inquiéter du fait que la mise en oeuvre d'une clause de mobilité repose essentiellement sur la maîtrise du formalisme du contrat. On sait que ce formalisme est largement l'apanage de l'employeur qui a tout loisir pour insérer dans ses contrats des clauses accessoires aux prestations principales et qui ne sont malheureusement pas toujours le reflet de l'autonomie de la volonté des parties (V. notre article, La sophistication des clauses du contrat de travail, Dr. ouvrier 1997, p. 478). De fait, ces clauses, rédigées dans des termes vagues présentent souvent un objet indéfini et un caractère aléatoire (E. Dockès, La détermination de l'objet des obligations nées du contrat de travail, Dr. soc. 1997, p. 140). Pour garantir le respect des droits individuels des salariés deux remparts sont possibles : en amont, les conventions collectives qui aménagent des obligations relatives à la mise en oeuvre de ces clauses et, en aval, une autre analyse jurisprudentielle fondée sur l'application de l'art. L. 120-2 c. trav. et non plus seulement sur l'art. 1134 c. civ. qui amène à voir une faute grave dans le seul exercice d'une liberté individuelle.

Mots clés :
CONTRAT DE TRAVAIL * Rupture * Licenciement * Faute grave * Clause de mobilité * Refus